



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

**Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral**

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0140

Radicación: 41001-31-05-003-2015-01021-01

Neiva, Huila quince (15) de septiembre de dos mil veintiuno (2.021)

I. ASUNTO

Emite el Tribunal pronunciamiento sobre el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila el día nueve (09) de junio de 2016, dentro del proceso ordinario laboral promovido por HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR en frente de la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A.

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en:

1. Que se reconozca la existencia de un contrato laboral a término indefinido con la demandada, el cual fue culminado sin justa causa de parte de la COMPañÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A.
2. Se condene a la accionada al pago de los emolumentos correspondientes a prestaciones sociales por el período comprendido entre el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de septiembre de 2013, con el salario mensual de \$1.511.337, tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones e indemnización por despido injusto.
3. Se condene a la demandada al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haberse cancelado al finalizar la relación laboral, las prestaciones sociales.
4. Se condene a la parte pasiva al pago de las costas del proceso.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó el accionante:

1. Que fue contratado para prestar sus servicios personales como trabajador a la sociedad LEVAPAN S.A., en el cargo de vendedor de productos en los municipios de Garzón, Tesalia, La Plata y poblaciones aledañas, entre otros, zonas previamente determinadas por ésta, a partir del 01 de octubre de 1999.
2. Refirió que las funciones que desempeñaba consistían en conducir un vehículo de distribución y vender productos de la empresa LEVAPAN S.A. en las zonas descritas, desde las tres de la mañana hasta las diez de la

noche, cuando terminaba los recorridos, todos los días, incluidos sábados y festivos, sin pernoctar en ninguna de las poblaciones a las que acudía.

3. Indicó que, como contraprestación por su servicio, se acordó inicialmente entre las partes, el pago de un salario por valor de \$792.000 mensuales, más comisiones, hasta el 31 de diciembre de 2010; a partir del 01 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad recibió la suma de \$40.000 semanales de comisiones; desde el 1° de enero de 2013 hasta el 30 de septiembre de 2013 devengaba la suma de \$1.616.119 como asignación mensual.
4. Preciso que después de 14 años de servicio intachable al servicio de LEVAPAN S.A., fue despedido de su cargo como vendedor el día 30 de septiembre de 2013, alegando por parte de su empleador una justa causa, con ocasión de una falta disciplinaria del trabajador en el ejercicio de su cargo.
5. Señaló que, al culminar la vinculación contractual, la demandada le practicó una liquidación de prestaciones por los 14 años de servicio, es decir, 5.040 días, que arrojó un valor de \$11.064.981.
6. Arguyó que durante la vigencia de su vínculo laboral no se le reconocieron ni pagaron las cesantías, por lo que debían liquidarse conforme al último salario devengado; igual surte corrieron los intereses a las cesantías y la prima de servicios, evidenciándose que no se le pagó al trabajador oportunamente las prestaciones laborales en forma íntegra al finalizar el contrato laboral.

IV. RESPUESTA DEL DEMANDADO

La **COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A.** en respuesta a la acción judicial incoada en frente suyo, aceptó la existencia del vínculo laboral entre los extremos procesales de la relación litigiosa y se opuso a las restantes

pretensiones, por considerar que el actor incurrió en una falta grave al Reglamento de Trabajo que fue reconocida y aceptada por el ex trabajador en acta de descargos del 24 de septiembre de 2013, y que fue anotada en la carta de terminación del contrato laboral, aduciéndose como justificante del desenganche, que se entregó al demandante el 30 de septiembre de 2013 por la compañía LEVAPAN S.A. Además, que no hay lugar a reliquidar las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, ni a pagar sanción por mora en el pago de las mismas, en virtud de que fueron liquidadas y pagadas en el momento de su exigibilidad, conforme a los valores causados por el trabajador, y liquidadas inmediatamente culminó la relación laboral y que por autorización escrita del accionante fueron trasladados dichos dineros a su acreedor FONDO DE EMPLEADOS DE LEVAPAN.

Propuso las excepciones de mérito que denominó "*Inexistencia de las obligaciones demandadas*", "*Buena fe de la demandada*", "*Compensación*" y "*Prescripción de los derechos reclamados*".

V. PROVIDENCIA OBJETO DE CONSULTA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila en sentencia dictada el día nueve (09) de junio de dos mil dieciséis (2016), resolvió:

1. Declarar que, entre el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR, como trabajador y la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., como empleadora, se verificó un contrato de trabajo escrito a término indefinido, que se ejecutó entre el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de septiembre de 2013, fecha en la cual la entidad empleadora lo dio por terminado de manera unilateral y por justa causa.

2. Declarar probadas las excepciones que denominó la COMPañÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A. “Inexistencia de las obligaciones demandadas” y “Buena fe de la demandada”.
3. Absolver a la demandada de las pretensiones propuesta en su contra por el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR.
4. Condenar al demandante al pago de las costas del proceso en favor de la parte pasiva.

VI. TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la COMPañÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN SA solicitó confirmar el fallo absolutorio proferido por la Juez TERCERA LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA el 9 de junio de 2016, en virtud de que:

1. Fue probada en instancia la excepción perentoria de inexistencia de la obligación, propuesta por la accionada, para desvirtuar la pretensión de indemnización proveniente de un despido injustificado, pues el vínculo con el accionante feneció al acontecer un justo motivo que se dio a conocer a aquel en la carta de terminación del contrato laboral, al entregar mercancía a un cliente con la razón social de otro, dejando en riesgo tributario por evasión a éste otro, frente a la DIAN; el ex empleado reconoció en su interrogatorio de parte, igual consta en su diligencia de descargos, que incurrió en tal falta, aunque trata de justificar el hecho aduciendo que esas eran ventas a personas al margen de la ley. Otra prueba de la excepción propuesta para la pretensión indemnizatoria

referida, obra en el expediente en audiencia de juzgamiento en testimonio de FAIBER MAURICIO SANTOFIMIO que no es cierto que la empleadora obligara a los vendedores a vender productos a personas al margen de la ley, pues éstas no compraban, sino que cuando pedían obligaban era a darles sin contraprestación. La razón por la que el accionante operaba irregularmente de la manera como lo hizo era para incrementar sus niveles de ventas y porcentajes de comisiones, pero poniendo en riesgos tributarios o fiscales a terceros, compradores, y también a su empleador. La decisión de la desvinculación del accionante se tomó por la gravedad de la falta cometida, que así estaba catalogada en el Reglamento de Trabajo de la ex empleadora, por lo que impide luego quitarle tal connotación; dijo la sentencia del 31 de enero de 1991 de la SL CSJ que *“... no puede entonces, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar o no la gravedad de la falta ...”* refiriéndose a que la gravedad determinada en reglamento del empleador, notificado al empleado, constituye justa causa que no puede el juez desconocer. En consecuencia, no admite el suceso tarifación, en consideración al aludido buen comportamiento antecedente a la falta, argumentado por la defensa del accionante, pues lo que es grave no siempre produce perjuicios inmediatos o visibles como lo reseñó sentencia del 7 de julio de 1958 de la Sala Laboral de la CSJ.

2. La carga procesal con relación al trabajo extraordinario, que dice ejecutó el ex empleado; se encuentra en cabeza de éste, pues es el que ha de demostrar que la ejecución de labores superando la jornada ordinaria, no obedeció a un acto unilateral suyo sino que el empleador se lo impuso; la asignación de trabajo extra se puede demostrar, si se carece de documental o confesión del empleador, testimonialmente, lo que el accionante intentó en el juicio pero los deponentes que para ello citó no precisaron, porque desconocían, el horario de trabajo, las horas laboradas en un día, y menos en qué oportunidades precisas trabajó excediendo su jornada diaria, porque ya hubiere superado la del día. La prueba testimonial aportada por el actor fue deficiente para la

demostración de su supuesto trabajo extraordinario, como también para el infundado pago salarial, argüido en alegaciones de primera instancia, por valor inferior al que tenía derecho (para este caso menos atendibles porque demostró LEVAPAN con nóminas que los salarios fueron pagados como correspondía) pretensiones que si bien no estaban precisadas como reclamaciones particularizadas en la demanda, buscaban secundar la pretensión reliquidatoria de derechos laborales, que en consecuencia se ha tornado en una obligación inexistente para el ex empleador demandado, dando lugar a que en instancia quedare probada la excepción perentoria de inexistencia de la obligación de la reliquidación referida que erigió la defensa del actor apelando a que el Ingreso Base de Liquidación Prestacional no fue el real al no incluir lo variable proveniente de trabajo extraordinario y el supuesto no pago del salario real correspondiente.

3. No existe para el ex empleador la obligación del pago de indemnización moratoria del artículo 65 CST, por no erogar la suma total resultante de la liquidación final de derechos laborales, pues el pago si se realizó a favor del ex trabajador a un acreedor suyo que era el FONDO DE EMPLEADOS DE LEVAPAN, al que el ex empleado le había suscrito un pagaré y en este autorizado, como consta en documento aportado al expediente, que de su liquidación final de derechos laborales la empresa estaba autorizada, y más aún obligado el pagador, a cubrir los saldos adeudados por el señor LIZCANO TOVAR a dicho FONDO. De esta manera quedó probada en instancia la excepción perentoria de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN referente a retención no debida de salarios y prestaciones sociales que pudiere dar origen a la mentada indemnización.

El demandante, pese a habersele corrido traslado, guardó silencio.

VII. CONSIDERACIONES

Los problemas jurídicos a resolver dentro del asunto puesto a consideración de esta Sala corresponden a establecer:

1. Si existió justa causa en el despido del trabajador.
2. Si hay lugar al pago de los emolumentos correspondientes a prestaciones sociales por el período comprendido entre el 01 de octubre de 1999 hasta el 30 de septiembre de 2013, tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones e indemnización por mora en el pago de las mismas a favor del demandante.

Para desatar el **primer interrogante planteado**, precisa la Sala que el artículo 62 del C.S.T. establece como justas causas para cesar el vínculo laboral por parte del empleador:

“(…)

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
(…)”*

En el caso sub examine se evidencia que la demandada cimentó el despido del demandante en la asunción de la responsabilidad del actor en la comisión de la falta a las obligaciones contractuales al “*facturarle y entregarle mercancía a un cliente con la razón social de otro*”, que constituyen faltas tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo conforme lo señalado en los numerales 22 y 23 del artículo 63.

En efecto, el Reglamento Interno de Trabajo COMPañÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., obrante a folios 145 a 163, prevé como faltas de

carácter grave entre otras *“La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*, tal y como se evidencia de la lectura del literal d) del artículo 68 de dicha disposición reglamentaria (Folio 158).

A su turno, la normativa en cita respecto de los deberes y obligaciones de los trabajadores de la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., prevé de manera específica, en los numerales 22 y 23 del artículo 63, entre otros, los siguientes:

“22. Facturar en forma inmediata al haberse concretado la negociación o venta colocando los datos reales de los clientes a saber: nombre, razón social, NIT o cédula del dueño del negocio, productos vendidos, cantidades y valores, dicha factura debe ser firmada por el cliente o su representante, para que exista constancia real y material de la venta y/o entrega de los productos.” (Folio 157).

“23. No utilizar el crédito del cliente para venderle a otra persona” (Folio 157).

De igual forma, el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR y la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., el día 01 de octubre de 1999, en la Cláusula UNDÉCIMA prevé que *“Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, las numeradas en el Artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y además por parte del PATRONO las siguientes faltas, que para el efecto se clasifican como graves: a) Violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias”*. (Folio 121).

Por su parte la normativa sustancial laboral, respecto de las obligaciones especiales del trabajador contempla entre otras, las descritas en el numeral 1 del artículo 58, que hace referencia a la observancia del reglamento de trabajo y el acatamiento de las órdenes impartidas, de la siguiente manera:

“1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

Se evidencia de las disposiciones indicadas que en los eventos en que el trabajador se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones reglamentarias o contractuales, por causas imputables a éste, dicha conducta es calificada como una falta grave, que configura una justa causa de despido.

El demandando en diligencia de descargos efectuada el 24 de septiembre de 2013 aceptó la ocurrencia de los hechos constitutivos de falta grave, derivados de la indebida facturación de productos a clientes y la utilización indebida de la razón social y créditos de éstos para el cumplimiento de sus metas como trabajador.

Así mismo, en interrogatorio de parte el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR afirmó que en sus labores le vendía productos a personal de la guerrilla, a contado y en ocasiones facturaba a crédito productos, por un tiempo aproximado a tres (3) años atrás al momento de descargos. Que nunca informó a su jefe inmediato de la primera venta que tuvo que hacer a la “gente de la montaña”, pues su labor era vender. Además, que en diligencia de descargos manifestó expresamente que conocía todo lo referente al proceso de facturación y procedimientos de la compañía. Que sabía que debía relacionar el nombre de la persona a la que le vendía los productos. Indicó que sabía de la existencia del reglamento de trabajo y se le dio a conocer, pero nunca lo leyó.

La Sentencia SL7252-2015 emanada de la Sala de Casación Laboral de la honorable Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA, respecto de la calificación de la conducta por parte del empleador para la terminación del contrato de trabajo a la luz de los lineamientos del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo,

precisa que no es indispensable que el empleador tipifique la misma, en dichos instrumentos documentales, sino que es competencia del Juez, efectuar dicha calificación, en aras de determinar la gravedad de las violaciones a las obligaciones del trabajador.

Taxativamente precisó el alto Tribunal Laboral en dicha providencia que: *“La justificación de la terminación unilateral del contrato de trabajo por cualquier violación grave de las obligaciones especiales del trabajador (artículo 58 CST), no requieren la tipificación de la conducta en los documentos allí señalados, sino que corresponde al Juez entrar a calificar la gravedad de la misma atendiendo las particularidades del caso”*.

Se evidencia en el caso sub examine que en efecto las conductas desplegadas por el accionado corresponden a actos que pusieron en riesgo a la empresa que ostentaba la calidad de empleadora del accionante, en materia fiscal ante el ente de control respectivo, y frente a los mismos clientes a quienes se le imputó los créditos realizados de manera fraudulenta por el demandante, en abierto desconocimiento de sus obligaciones contractuales y estatutarias, las cuales a la luz de los presupuestos reglamentarios de la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A son calificadas como faltas graves, así como en el contrato de trabajo suscrito entre los extremos procesales de la litis, acotando que el mismo trabajador aceptó la comisión de las mismas, tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte efectuado por el Juzgado A quo.

Es así como del acervo probatorio obrante en el plenario, se evidencia que el demandante sabía que con su conducta desplegada por el término aproximado de tres (3) años, violaba gravemente las obligaciones que como empleado de la empresa demandada tenía, y que a juicio de ésta constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual conlleva a que no sean de recibo para esta Sala, las exculpaciones alegadas por el accionante que las causas generadoras de las ventas irregulares corresponden al cumplimiento de las metas previstas y a la presión de vender a grupos armados, pues no se

encuentra prueba en el plenario que así lo evidencia, ni mucho menos, es predicable una actuación carente de dolo en el actor, quien omitió poner en conocimiento de la empresa empleadora dicha coacción para la venta, enfatizando que según el mismo señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR, la indebida facturación se mantuvo en el tiempo por el término de tres (3) años, hasta que su empleador avizó el irregular proceder.

Se evidencia entonces, que en efecto, el demandante se ha sustraído del cumplimiento de las obligaciones contempladas en los numerales 22 y 23 del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo de la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., en lo que tiene que ver con la debida facturación de los productos y en la prohibición de utilizar el crédito de un cliente en favor de otro, circunstancia que, en armonía con lo preceptuado por el literal d) del artículo 68 de la misma disposición reglamentaria, y en la Cláusula UNDÉCIMA del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR y la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., el día 01 de octubre de 1999, constituye una falta grave.

A voces del artículo 62 del C.S.T. numeral 6, la comisión de dichas faltas consideradas como graves en los reglamentos de trabajo, constituyen una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual laboral del demandado.

Para dar respuesta a la **segunda cuestión problemática** puesta de presente, se resalta que el actor afirmó que durante la vigencia de su vínculo laboral no se le reconocieron ni pagaron las cesantías, por lo que debían liquidarse conforme al último salario devengado, al igual que los intereses a las cesantías y la prima de servicios.

Obra en el plenario comprobantes de pago de nómina (Folios 54 a 71), correspondiente al año 2010 que dan cuenta que el actor devengaba como salario básico la suma de \$735.000, y que los valores finales pagados de manera quincenal o mensual fluctuaban de acuerdo a las comisiones

devengadas, los festivos laborados, o los premios otorgados por ventas, así mismo, evidencian el pago de auxilios de alimentación y corporación al actor.

En certificación expedida por la COMPañÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A. el 25 de noviembre de 2008 (Folio 72) se refiere que el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR devengaba un salario fijo de \$700.000 y un salario variable de \$535.000; así mismo, en certificación expedida por la misma empresa el 23 de julio de 2009, se indicó que el actor devengaba a título de salario fijo la suma de \$700.000 y \$471.848 como salario variable, y en documento emitido el 26 de marzo de 2013, se indicó que la asignación mensual era de \$1.616.119.

A folio 114 reposa liquidación de contrato de trabajo del demandante que precisa que el salario base de liquidación del contrato corresponde a la suma de \$792.000, y frente a la cual no existe prueba de que el actor haya manifestado su inconformidad con la misma.

En los folios 131 a 133 se evidencia liquidación de vacaciones del accionante correspondiente a los períodos del 26 de diciembre de 2011 al 12 de enero de 2012, 20 de diciembre de 2010 al 07 de enero de 2011, del 01 de diciembre de 2009 al 20 de diciembre de 2009 y del 21 de diciembre de 2009 al 08 de enero de 2010.

A folios 134 a 138 se observa la liquidación parcial de cesantías a favor del señor LIZCANO TOVAR correspondiente a los extremos temporales comprendidos entre el 01 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, 01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008, 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006, enero de 2012, enero de 2013.

Todo lo anterior, permite inferir a esta colegiatura, que los emolumentos prestacionales cuya ausencia de pago se duele el actor, fueron pagados en debida forma por parte de su empleador, conforme al salario pactado por estos

y en el momento oportuno, resquebrajándose de esta manera la pretensión esgrimida entono a ello.

Precisa esta Sala, que en interrogatorio de parte el señor HÉCTOR GERARDO LIZCANO TOVAR fue enfático en señalar que la empresa demandada le pagaba año a año en el fondo las cesantías causadas y que lo liquidado al momento de su desvinculación, correspondía a lo devengado por él hasta ese momento, contradiciendo categóricamente las circunstancias fácticas puestas de presente en el líbello introductorio del proceso respecto del incumplimiento de su empleador en el pago de las prestaciones sociales.

Ahora bien, la demandada basó su exceptiva respecto de la inexistencia de la obligación de pagar suma alguna al demandante en que esta autorizó el giro de los valores correspondientes a su liquidación al FONDO DE EMPLEADOS LEVAPAN, con ocasión de la suscripción de dos pagares a favor de tal entidad, hecho que fue ratificado por el actor en interrogatorio de parte, además de reconocer como verídico el texto consignado en tales títulos valores y como suyas las firmas allí plasmadas.

Sin más consideraciones esta colegiatura procederá a confirmar íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila el día nueve (09) de junio de 2016

Costas. No habrá lugar a condena en costas de segunda instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

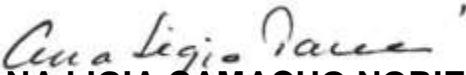
IX. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia de fecha y origen anotados.

SEGUNDO. - SIN CONDENA en costas en esta instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

(En ausencia justificada)


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

01776b0b55aa688b67a8d2af4f36a62c295a016b524dd157e6112a43e28c1b1

c

Documento generado en 15/09/2021 01:07:52 PM